

Tipologia: Accordo di rinnovo

Data firma: 10 luglio 2014

Validità: 01.01.2014 - 31.12.2016

Parti : Afi, Fimi, Pmi, Univideo e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Settori: Poligrafici e Spettacolo, Videofonografici

Fonte: [uilcom.it](http://uilcom.it)

## **Sommario:**

### Premessa

#### **Parte Generale**

##### **Sezione I - Rapporti sindacali**

###### Art. 2 - Il sistema delle relazioni sindacali.

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

###### • La contrattazione aziendale.

###### Art. 4 - Sistema di informazione.

###### • Livello nazionale.

###### • Livello territoriale.

###### • Livello aziendale e di gruppo.

###### • Informazioni riservate.

###### Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione.

###### Art. 7 - Formazione e aggiornamento professionale.

###### Art. 9 bis - Telelavoro.

Art. 10 - Previdenza integrativa.

##### **Sezione Seconda - Diritti Sindacali**

###### Dichiarazione delle parti

Art. 19 - Classificazione dei lavoratori

- Quadri

###### Art. 25 - Contratto a tempo determinato

###### Art. 25 bis - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro

###### Art. 40 - Apprendistato professionalizzante.

###### Formazione      Disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante

All. Piano Formativo Individuale Apprendistato professionalizzante o di mestiere, art. 4 del D.lgs. 167/2

Appendice Attestazione dell'attività formativa

Art. ... - Tutela diritto d'autore.

##### **Norme comportamentali e disciplinari**

###### Rapporti in azienda

Art. 15 - Assenze e permessi.

###### Art. 16 - Disciplina del lavoro.

###### Art. ... Richiamo scritto. Multe e sospensioni

###### Art. 27 - Licenziamento per mancanze.

Art. 46 - Distribuzione del contratto, esclusiva di stampa.

Art. 47 - Decorrenza e durata.

##### **Parte speciale I - Operai**

Art. 15 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

[Art. 27 - Tutela della maternità e della paternità.](#)

### **Parte speciale II Quadri - Impiegati**

Art. 9 - Trattamento in caso di malattia e infortunio.

Art. 17 - Preavviso.

Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa

Aumenti contrattuali, decorrenze e minimi tabellari

Una tantum

---

Addì, in Milano, 10 luglio 2014, tra Afi (Associazione Fonografi Italiani); Fimi (Federazione Industria Musicale Italiana); Pmi (Produttori Musicali Indipendenti); Univideo (Unione Italiana Editoria Audiovisiva) e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, è stato stipulato il presente accordo di rinnovo del [CCNL 15 febbraio 2011](#)

### **Premessa**

Il presente CCNL viene stipulato riconoscendo all'autonomia contrattuale delle parti la funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

In coerenza con l'impostazione, le parti si danno atto in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali collegati, delle imprese aderenti e delle RSU dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali concordato è la sua puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto, le parti s'impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del CCNL e le applicazioni aziendali ad esse coerenti.

Nello specifico, le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi, per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate, mentre le OOSS s'impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni o intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordi ai vari livelli e, tutto ciò, nell'ambito di una corretta e puntuale applicazione delle norme contrattuali.

Il presente CCNL è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante. Inoltre, le Parti fanno espresso riferimento a quanto definito dall' [Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011](#)

, dal

[Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013](#)

, nonché dal

[Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014](#)

---

### **Parte Generale**

#### **Sezione I - Rapporti sindacali**

#### **Art. 2 - Il sistema delle relazioni sindacali.**

Il sistema delle relazioni sindacali è costituito:

- dal CCNL;
- dalla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL;
- da una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, territoriale e aziendale, aventi finalità di consultazione, di informazione e di esame congiunto secondo quanto dettagliatamente previsto nei diversi articoli.

### ***La contrattazione aziendale.***

Sono titolari della contrattazione aziendale le RSU e le strutture territoriali delle OOSS stipulanti il CCNL.

Le Aziende sono, ove richiesto, assistite e/o rappresentate dalle Associazioni imprenditoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

La contrattazione aziendale concerne materie delegate dal CCNL e, pertanto, deve riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto stesso, secondo il principio dei "ne bis in idem".

In coerenza con quanto previsto al punto 7 dell' [Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011](#), le Parti concordano che a livello aziendale, al fine di sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione, possono essere realizzate intese sulle seguenti materie:

- gestione prestazione lavorativa;
- organizzazione del lavoro (assetto inquadramentale in coerenza con i nuovi modelli produttivi):

- articolazione degli orari di lavoro, fermo restando il limite dell'orario previsto dal CCNL.

Gli accordi di cui sopra potranno essere realizzati tra azienda, assistita dall'Associazione industriale territoriale, con le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali territorialmente competenti stipulanti il presente contratto. Le intese sottoscritte saranno trasmesse alle parti stipulanti il CCNL dalle rispettive strutture territoriali ai fini del necessario monitoraggio in sede nazionale degli accordi realizzati.

Modalità, contenuti e limiti della contrattazione aziendale con contenuto economico sono disciplinati dall'art. 29, parte Generale, sezione III.

La contrattazione aziendale di tipo normativo avviene sulle materie demandate a tale livello dal CCNL.

*(omissis)*

### **Art. 4 - Sistema di informazione.**

Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazioni, anche in adempimento del d.lgs. 6 febbraio 2007 n. 25, nell'intento di favorire il progresso e lo sviluppo del settore.

### ***Livello nazionale.***

Annualmente nel mese di aprile si terranno incontri in sede nazionale nel corso dei quali le Associazioni imprenditoriali nazionali, ciascuna per il settore di competenza, forniranno alle OOSS stipulanti informazioni globali in merito alla linea generale dell'andamento economico-produttivo e alle prevedibili implicazioni occupazionali, anche in riferimento alla situazione internazionale.

All'entità e al tipo degli investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelle esistenti) illustrando i criteri generali della

loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

***Livello territoriale.***

Annualmente, le Organizzazioni imprenditoriali stipulanti forniranno, congiuntamente alle OOSS territoriali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, nel corso di un apposito incontro, gli elementi conoscitivi globali, riferiti alle Aziende videofonografiche associate, circa l'andamento, le prospettive produttive e l'evoluzione tecnologica del settore con riferimento in particolare ai riflessi sulla dinamica della situazione occupazionale, con particolare riferimento all'occupazione femminile.

Inoltre nel corso di tale incontro le Organizzazioni imprenditoriali stipulanti informeranno i Sindacati territoriali di categoria sui programmi che comportano nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti, illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Nel corso degli incontri di cui sopra, le parti esamineranno i problemi relativi al personale femminile dipendente anche a tutela dei livelli occupazionali e al fine di individuare le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984, secondo quanto previsto dal successivo art. 6.

Le parti effettueranno un esame congiunto delle implicazioni di cui al comma precedente nel loro insieme, esprimendo le loro autonome valutazioni.

***Livello aziendale e di gruppo.***

Annualmente, nel corso di specifici incontri, le Aziende o i Gruppi del settore (intendendosi per tali i complessi industriali con più unità produttive che applicano il presente contratto, situate nel territorio nazionale) che occupano più di 50 dipendenti, assistite dalle Organizzazioni imprenditoriali, forniranno alle RSU, assistite dalle OO.SS. territoriali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, informazioni relative agli orientamenti economici e produttivi, all'entità e al tipo degli investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti) illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

***Informazioni riservate.***

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dall'impresa nel legittimo interesse della stessa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino.

In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 25 e ss.- parte speciale I operai e art. 16 parte speciale II impiegati-quadri.

L'impresa non è obbligata a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle informazioni qualificate come tali nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno, sono demandate ad una Commissione di conciliazione composta da sette componenti (tre designati dalla Parte imprenditoriale, tre dalla Parte sindacale ed uno di comune accordo).

La Commissione di conciliazione sarà costituita, su istanza di una delle Parti, entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta scritta. Essa si esprimerà entro venti giorni dalla data del ricorso.

Compete alla Commissione determinare i criteri sia di merito (in punto definizione della riservatezza e delle condizioni di esclusione della informativa) sia procedurali di funzionamento.

Le Parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/1991, dalla legge n. 428/1990 e successive modifiche come anche le procedure di cui al successivo art. 5 del presente contratto assorbono e sostituiscono la procedura di cui al presente articolo.

Analoghe informative potranno essere fornite dall'azienda alle RSU relativamente ai contratti part-time stipulati e all'eventuale ricorso al lavoro supplementare, anche al fine di valutare eventuali richieste di consolidamento di una quota parte delle ore supplementari prestate, all'eventuale ricorso a tirocini e stage, nonché agli appalti in corso.

#### **Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione.**

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'azienda socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente con la consapevolezza dei propri diritti e doveri, in relazione a quanto sopra descritto.

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, oppure d'introduzione di nuovi sistemi produttivi, o di significative modifiche all'organizzazione del lavoro o di decentramento di importanti fasi dell'attività produttiva che comportano rilevanti ricadute sui livelli di occupazione o estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, le Direzioni aziendali, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, esporranno alla RSU e alle OO.SS. territoriali preventivamente alla loro osservazione e le proposte eventualmente avanzate.

La fase consultiva avrà come finalità la salvaguardia del "capitale umano", la riduzione del costo sociale e la tutela della competitività dell'impresa, in essa saranno analizzate tutte le azioni possibili volte a creare razionalizzazione dei costi, nonché l'attivazione di strumenti che determinino impatti non drammatici e che accompagnino la riconversione professionale dei lavoratori coinvolti. Le Parti verificheranno anche la possibilità e l'opportunità di attivare strumenti di riconversione, formazione e reinserimento, esistenti sia a livello territoriale, sia a livello nazionale.

Durante la fase consultiva, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni, le parti non assumeranno iniziative unilaterali. Terminata la fase consultiva, gli aspetti del piano aziendale riguardante i lavoratori saranno in oggetto di appositi incontri, tra Direzione aziendale e RSU finalizzata a disciplinarne l'attuazione.

#### **Art. 7 - Formazione e aggiornamento professionale.**

Le Parti contraenti riconoscono la necessità e s'impegnano a dare impulso alla formazione e all'aggiornamento professionale come mezzo necessario per l'incremento e la conservazione

delle capacità professionali, al fine di ottenere e mantenere un ottimale utilizzo delle strutture produttive^ degli impianti e delle risorse umane.

Pertanto, in relazione alla condivisa finalità di perseguire una formazione continua dei lavoratori, coerente con le attività dell'azienda e con gli obiettivi di miglioramento professionale dei lavoratori, quale strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali nel comparto, le aziende favoriranno, anche con il supporto dell'Associazione imprenditoriale competente alla quale aderiscono e/o conferiscono mandato, interventi di formazione continua e di politiche attive del lavoro, ricorrendo agli strumenti di formazione finanziata che si rendano disponibili (Fondimpresa. [L. 236](#), FSE. ecc.).

I piani formativi sopradescritti saranno oggetto di confronto preventivo con la RSU, che potrà avanzare proposte di ampliamento del piano stesso, sia in relazione ai programmi, sia in relazione ai lavoratori coinvolti.

Si richiama, in quanto connesso e compatibile con quanto sopra, l'Accordo firmato da Assolombarda e Cgil-Cisl-Uil in data 9 giugno 2011,

I lavoratori che frequenteranno i corsi di cui al presente articolo, potranno avvalersi dei permessi previsti dall'art. 37, sezione III, parte Comune del presente contratto, secondo la disciplina prevista dall'articolo stesso.

#### *Dichiarazione a verbale*

Per il raggiungimento delle finalità di cui al presente articolo, nonché al fine di preservare tutte le professionalità, le aziende verificheranno la necessità di adeguato aggiornamento per quelle lavoratrici/lavoratori che hanno avuto medi o lunghi periodi di assenza a vario titolo (maternità, congedi parentali e/o per ragioni di cura, infortuni o qualunque altra causa abbia generato assenze di lungo periodo).□

#### **Art. 9 bis - Telelavoro.**

Le parti riconoscono nel telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione finalizzata alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro, che permette anche ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati.

Il telelavoro è riconducibile nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 [CC](#), quando è svolto nel domicilio del dipendente o in altro locale in suo possesso, individuato d'intesa tra le parti, con modalità che consentono al datore di lavoro l'esercizio del potere di direzione, d'indirizzo e di controllo della prestazione.

Per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata dal lavoratore, mediante l'impiego di strumenti telematici e tecnologie informatiche, regolarmente al di fuori dei locali dell'impresa, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta, con modalità che consentono al datore di lavoro l'esercizio del potere di direzione, d'indirizzo e di controllo della prestazione.

L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro può essere prevista all'atto dell'assunzione oppure conseguente alla trasformazione di un rapporto di lavoro in essere. In quest'ultimo caso il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o rifiutare

tale offerta. Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare e rifiutare tale offerta.

È possibile adottare il regime di telelavoro anche nei contratti a tempo determinato e per il contratto a tempo parziale.

Nel caso di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di telelavoro, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevederà le relative modalità e tempistiche.

Fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto di cui all'art. 22, le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi anche attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, in quanto per la particolare natura del tipo di rapporto, al tele lavoratore, è concessa una maggiore autonomia e libertà di gestione sia con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa.

Ai lavoratori in regime di telelavoro non si applica ai sensi dell'art. 17, comma 5 [d.lgs 66/2003](#), la disciplina dell'orario di lavoro di cui agli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del [d.lgs 66/2003](#)

, nonché la disciplina contrattuale relativa a ROL, lavoro straordinario, lavoro notturno e festivo, di cui agli artt. 23, 8 parte I e 4 parte II del presente contratto.

I telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro a loro forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'azienda. Gli stessi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno dell'azienda attraverso rientri periodici, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 [L. 300/1970](#). Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari allo svolgimento del telelavoro, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del tele lavoro.

Il telelavoratore è tenuto a segnalare l'eventuale guasto al datore di lavoro con la massima tempestività.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli [...]

Gli strumenti informatici concessi in uso al lavoratore sono di proprietà dell'azienda [...]

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono analoga attività in azienda.

Pertanto, l'azienda con la cooperazione del dipendente provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del

dipendente, l'idoneità del posto di lavoro e la sua conformità alla legislazione in materia.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, il responsabile aziendale di prevenzione e protezione ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza hanno accesso ai luoghi in cui viene svolto il telelavoro. Qualora il lavoratore svolga la propria attività presso il suo domicilio, tale accesso avverrà con un adeguato preavviso e con il suo consenso.

Il lavoratore qualora lo ritenga necessario può richiedere alla direzione aziendale, per iscritto, che siano eseguite ispezioni presso la propria postazione di lavoro, specificandone i motivi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 20 [d.lgs. 81/2008](#), deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

[...] Inoltre, il lavoratore deve attenersi alle direttive impartite dall'azienda relativamente alle modalità di utilizzo dei mezzi informatici forniti nonché attenersi alle tegole previste all'interno di eventuali codici di condotta presenti in azienda"

In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto o a favore di soggetti terzi ovvero utilizzare i sistemi informatici concessi in uso per svolgere attività diverse da quelle connesse al rapporto di lavoro.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, anche in relazione alle specifiche esigenze tecnico-produttive, le Parti si danno reciprocamente atto che si potrà far ricorso a specifici accordi integrativi di natura collettiva e/o individuale anche con riferimento ad eventuali istituti o compensi già regolamentati aziendalmente.

Le Parti si danno atto che con il presente articolo si è data attuazione all' [Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004](#)

## **Sezione Seconda - Diritti Sindacali**

### **Dichiarazione delle parti**

Le Parti stipulanti convengono di incontrarsi entro il 31.12.2015 per armonizzare la disciplina relativa alla sezione II "Diritti sindacali" in conformità a quanto previsto dall' [Accordo Interconfederale del 10.1.2014](#)

T.U. sulla rappresentanza e delle disposizioni legislative in materia.

### **Art. 25 - Contratto a tempo determinato**

Le Parti stipulanti nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, affermano che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi del [D.lgs 368/2001](#) e successive modifiche ed integrazioni.

Ai fini dell'attuazione della previsione di legge (art. 10, comma 7, lett. a) [D.lgs 368/2001](#)), per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con particolare riferimento

alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

Fermo restando che i rapporti di lavoro a termine non potranno superare il numero dei lavoratori a tempo indeterminato, pertanto sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

In situazioni particolari, in sede aziendale, con accordo tra direzione e RSU e, in mancanza di queste ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 25%.

Sono comunque consentite 5 assunzioni a termine. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro.

Le aziende, forniranno annualmente alla RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

[...]

Ai fini di quanto previsto dall'art. 5 [D.Lgs 368/2001](#) comma 4 ter vengono considerate stagionali, in aggiunta a quelle indicate nei

[DPR n. 1525/1963](#)

e successive modifiche ed integrazioni le seguenti attività:

- produzione, distribuzione o commercializzazione di supporti audiovisivi nei tradizionali picchi distributivi (ricorrenze e/o festività);
- produzione, distribuzione o commercializzazione di supporti audiovisivi per spettacoli ricorrenti e/o per attività connesse alla partecipazione di fiere nazionali ed internazionali del settore videofonografico.

[...]

*Nota a verbale* - Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni non compatibili con quanto sopra condiviso, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

### **Art. 25 bis - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro**

La somministrazione di lavoro è prevista dagli artt. 20 e ss. del [D.Lgs. 276/2003](#) e successive modifiche ed integrazioni.

La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dell'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato e comunque per un numero di lavoratori non superiore a quelli assunti a tempo indeterminato.

In situazioni particolari, in sede aziendale, con accordo tra direzione e RSU e, in mancanza di quest'ultime con le OO.SS. territoriali, la percentuale di cui al comma precedente potrà essere elevata sino al 20%.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di

lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

*Nota a verbale* - Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni non compatibili con quanto sopra condiviso, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

#### **Art. 40 - Apprendistato professionalizzante.**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, fatte salve le deroghe di legge, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali, che siano funzionali alle dinamiche dei processi produttivi/organizzativi aziendali.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni e/o esterni all'azienda.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la durata del periodo di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale (vedi allegato 2 bis).

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con destinazione finale ai livelli dal 3° all' 8° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

[...]

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli
---------

Durata
Complessiva

Mesi
------

Primo
Periodo
Mesi

Secondo
Periodo
Mesi

Terzo
Periodo
Mesi

8
---

36
----

15
----

15
----

6
---

7
---

36

15

15

6

6

36

15

15

6

5

36

15

15

6

4

36

15

15

6

3

24

12

6

6

In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, la durata dei periodi indicati sarà proporzionalmente riparametrata.

Una riduzione del periodo di apprendistato riconoscibile ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di stage o tirocinio inerente alla qualifica da conseguire

Non è comunque possibile stipulare un contratto di apprendistato per una durata inferiore a 6 mesi.

[...]

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro (anche non dello stesso settore) deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

[...]

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti per l'applicazione di particolari normative ed istituti ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 3, D.Lgs. 167/2011.

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato. [...]

*Nota a verbale* - Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni non compatibili con quanto sopra condiviso, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

## **Formazione**

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire un'uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti nel contratto individuale di apprendistato definiscono il Piano Formativo Individuale (PFI), che potrà essere redatto secondo lo schema di cui all'Allegato .... del presente contratto, nel quale sarà indicato il percorso formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali specialistiche, formazione che sarà coerente con le qualifiche professionali di destinazione, tale formazione professionalizzante sarà non inferiore ad 80 ore medie annue (ivi

compresa la formazione iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta anche on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali ecc..

La formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 3. D.lgs 167/2011.

I profili formativi delle figure individuate, costituiti dalla elencazione delle conoscenze e competenze da acquisire, costituiscono allegato alla normativa contrattuale.

Il piano formativo dovrà comprendere la descrizione del percorso formativo, le conoscenze e competenze da acquisire e l'indicazione dei tutor aziendale.

La formazione, anche quella svolta internamente all'impresa, dovrà risultare nel libretto formativo del cittadino in cui saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione di apprendistato.

In attesa della piena operatività del libretto formativo, l'azienda provvede all'attestazione dell'attività formativa secondo lo schema di cui all'allegato .... del contratto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.

Le ore di formazione relative all'infortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro.

In caso di aziende plurilocalizzate i locali potranno essere situati anche in un altro stabilimento o struttura di riferimento, ubicate anche in un'altra regione.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore designato dall'impresa che abbia una professionalità adeguata relativamente alle conoscenze e competenze che l'apprendista deve acquisire.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Al termine del periodo di apprendistato le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle registrazioni nel libretto formativo, un documento che attesti il periodo di apprendistato compiuto e l'attività lavorativa per la quale è stato effettuato l'apprendistato (da attestare come da modello allegato al presente contratto)

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme previste dal presente contratto in quanto applicabili.

*Nota a verbale n. 1* - Per quanto concerne l'eventuale adibizione dell'apprendista a produzione in serie, le parti riconoscono che, nel settore, il processo produttivo, quant'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

*Nota a verbale n. 2* - Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

*Nota a verbale n. 3* - Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

## **Norme comportamentali e disciplinari**

## **Rapporti in azienda**

I rapporti tra lavoratrici e lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza. Non saranno pertanto ammessi:

- Comportamenti indesiderati e/o offensivi a connotazione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di disagio della persona cui essi sono rivolti e possano anche influenzare, esplicitamente o implicitamente, decisioni riguardanti il rapporto di lavoro e lo sviluppo professionale;
- Qualsiasi discriminazione in relazione ad orientamenti che, rientrando nella propria sfera personale, risultino non pregiudizievoli dell'attività lavorativa e della convivenza nei luoghi di lavoro.

Il Lavoratore/Lavoratrice deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti esplicitazione delle mansioni affidategli e in particolare:

[...]

(2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;

[...]

(4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

L'azienda si impegna a rendere accessibili a tutti i lavoratori/lavoratrici coinvolti le disposizioni, le procedure e i regolamenti aziendali aggiornati.

## **Art. 16 - Disciplina del lavoro.**

Il lavoratore/lavoratrice deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere un contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:

- (a) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
- (b) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'azienda;

[...]

(e) rispettare il regolamento interno aziendale portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

- (f) aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati;

[...]

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- (a) rimprovero verbale;
- (b) rimprovero scritto;
- (c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- (d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- (e) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b) e c).

[...]

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

[...]

**Art. ... Richiamo scritto. Multe e sospensioni**

Potrà essere inflitto il provvedimento di richiamo scritto, multa o sospensione al lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

(a) non si presenti, come previsto dall'art. 21 (Assenze), al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

(b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

(c) esegua negligenemente il lavoro affidatogli;

(d) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;

(e) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;

[...]

(g) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello;

(h) lavori per conto proprio o per terzi nello stabilimento;

(i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento:

(l) insubordinazione lieve:

[...]

(n) contravvenga a quanto disposto dall'art. 14

Il richiamo scritto verrà applicato per le mancanze di minore rilievo: la multa e la sospensione per quelle di maggiore rilievo.

[...]

**Art. 27 - Licenziamento per mancanze.**

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro e comunque in tutte quelle azioni che implicino il venir meno del rapporto fiduciario.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

(a) contravvenzione al divieto di fumare, dove ciò provochi danno alla sicurezza degli impianti, mettendo a rischio l'incolumità delle persone;

(b) risse all'interno dello stabilimento o dell'azienda;

[...]

(d) recidiva in qualunque delle mancanze che abbiano dato luogo a 2 provvedimenti di sospensione;

[...]

(f) insubordinazione grave:

[...]

(h) atti dolosi e impicanti colpa grave che possano arrecare danno all'azienda;

(i) danneggiamenti volontari, [...]; lavorazioni in stabilimento per conto proprio o di terzi con grave danno per l'azienda.

[...]

## Parte speciale I - Operai

### Art. 27 - Tutela della maternità e della paternità.

[...]

Esse [*le lavoratrici*] non possono essere adibite al lavoro:

- (a) durante 1/2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- (b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- (c) durante 3/4 mesi dopo il parto;
- (d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

[...]

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi 8 anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2, artt. 32 e 33, [D.lgs. 26.3.01](#). Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- (a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al capo III per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- (b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2, art. 32, [D.lgs. 26.3.01](#);
- (c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

[...]

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino 2 periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è 1 solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- (a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- (b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- (c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- (d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 1 del decreto citato, possono essere utilizzate anche dal padre.

[...]

Le Parti affermano l'importanza di valorizzare il tema della conciliazione vita lavoro all'interno

della contrattazione.

In particolare si demanda in sede aziendale l'individuazione delle possibili soluzioni organizzative compatibili con le esigenze dei lavoratori/lavoratrici e dell'organizzazione aziendale, individuando quali strumenti principali il part-time, il telelavoro, la fruizione del congedo parentale ad ore e altre forme di flessibilità e/o welfare aziendale.

In relazione all'accordo sottoscritto in data odierna le OO.SS. si impegnano ad effettuare la consultazione certificata dei lavoratori, così come previsto dal [Testo Unico sulla](#)

[Rappresentanza del 10.1.2014](#)

e a comunicarne l'esito entro il 28.7.2014.

[...]